

ACCORDO

“Lavoro e benessere: prevenire e riconoscere il burnout nei luoghi di lavoro”

tra

Inail - Direzione regionale Umbria, con sede in Perugia, via Pontani 12, rappresentata dal Direttore regionale Dott.ssa Alessandra Ligi

e

il Patronato INCA Umbria con sede in Perugia, via Bellocchio n. 26, rappresentato dal Direttore dott. Roberto Panico

di seguito dette anche “le Parti”.

PREMESSO CHE

- il D. Lgs. 38/2000 ha rimodulato ed ampliato i compiti dell’Inail, contribuendo alla sua evoluzione da soggetto erogatore di prestazioni assicurative a soggetto attivo di protezione sociale, orientato alla tutela globale dei lavoratori contro gli infortuni sul lavoro e le tecnopatie, tutela comprensiva di interventi prevenzionali, curativi, riabilitativi e di reinserimento dei lavoratori disabili;
- l’Inail in attuazione del D.Lgs. 38/2000 e del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. ha tra i suoi obiettivi strategici la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- agli artt. 9 e 10 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. l’Inail vede assegnati compiti di informazione, formazione, assistenza, consulenza e promozione della cultura della salute e sicurezza del lavoro;
- la Legge 122/2010 ha previsto la piena integrazione delle funzioni assicurative e di ricerca connesse alla materia della tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sui luoghi di lavoro di cui al D.Lgs. 81/2008 ed ha istituito un polo unico per la salute

- e la sicurezza sul lavoro attraverso l'accorpamento in Inail delle funzioni già attribuite all'Ipsema ed all'Ispesl, divenendo l'ente pubblico nazionale del sistema istituzionale avente compiti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di supporto al Servizio Sanitario Nazionale come previsto dall'art.9, comma 6, lettera h, del D.Lgs. 81/2008;
- il Piano nazionale della prevenzione (PNP) 2020-2025, in attuazione delle indicazioni comunitarie, attribuisce una accresciuta valenza economica e sociale alla tematica del contrasto agli infortuni e alle patologie lavoro correlate, attraverso sia gli strumenti del controllo, sia della promozione e sostegno a tutte le figure previste dal D.Lgs. 81/2008;
 - il PNP 2020-2025 orienta tutto il sistema della prevenzione verso un approccio integrato di promozione della salute nei luoghi di lavoro con sinergie interistituzionali e con intese con le Parti Sociali;
 - Le di Indirizzo Operative INAIL per la Prevenzione (LIOP) del 2021 sostengono il potenziamento delle modalità di cooperazione con Istituzioni ed Enti in tema di sostegno alla diffusione della cultura della salute e sicurezza e definiscono le priorità per lo sviluppo delle politiche di prevenzione, finalizzate a valorizzare le azioni sinergiche di "sistema", e a consolidare la rete di rapporti sia a livello centrale che territoriale, basate sull'interazione con le Istituzioni unitamente alla realizzazione di azioni di coinvolgimento delle parti sociali;
 - l'art. 28, comma 1, del D.Lgs. 81/2008 ha stabilito l'obbligo da parte del datore di lavoro di valutare tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, tenendo in considerazione anche quelli inerenti allo stress lavoro-correlato secondo i contenuti dell'Accordo europeo del 9 ottobre 2004. Successivamente il D.Lgs. 106/2009 ha introdotto il comma 1-bis all'art. 28 che statuisce l'obbligo di valutare il fattore stress lavoro-correlato all'interno della valutazione di rischi;
 - la delibera n. 5 del 24 maggio 2021 del Consiglio di indirizzo e Vigilanza Inail, tra gli altri, pone l'obiettivo di realizzazione di interventi informativi sui nuovi rischi emergenti, quali la prevenzione dei rischi psicosociali e le molestie, le aggressioni e le violenze sui luoghi di lavoro;
 - nelle linee guida 2017 dell' Inail dal titolo *"La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato"* si sottolinea che la società contemporanea globalizzata impone ritmi di lavoro sempre più frenetici e risulta sempre più focalizzata sulla produttività, valutata quantitativamente più che

- qualitativamente, ciò spinge i lavoratori a sostenere un carico di lavoro eccessivo e in alcuni casi accusano sintomi riconducibili all'esaurimento da lavoro;
- la ricerca pubblicata da Eu-Osha nel 2014 sul tema *Calculating the costs of work-related stress and psychosocial risks* evidenzia che i cambiamenti dell'ultimo decennio del mercato del lavoro si sono tradotti in opportunità ma anche in un aumento dei rischi psicosociali e da stress, dovuti ai moderni modi di organizzazione del lavoro, alla globalizzazione, allo sviluppo, alla mancanza del turnover ed hanno portato un'accelerazione dei tempi di lavoro, al multitasking e ad un aumento di pressioni e di carichi di lavoro che gravano sui lavoratori;
 - lo studio dell'Eu-Osha sottolinea che l'esposizione ai rischi psicosociali incide negativamente sui lavoratori in termini di deterioramento psico-fisico e in riduzione della qualità della vita tanto che tali rischi rappresentano una delle sfide principali con cui è necessario confrontarsi nel campo della salute e della sicurezza sul lavoro in quanto hanno considerevoli ripercussioni sull'integrità psico-fisica del lavoratore;
 - INAIL Direzione Regionale Umbria nel 2021 ha emanato l'Avviso Pubblico per la presentazione di proposte progettuali finalizzate allo sviluppo dell'azione prevenzionale nell'ambito regionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro, pubblicato in data 16 settembre 2021 sul portale istituzionale (www.inail.it) nella sezione "Avvisi e scadenze", fissando il termine di presentazione delle relative manifestazioni di interesse al 18 ottobre 2021;
 - a seguito del sopra citato Avviso il Patronato Inca Umbria in data 17 ottobre e successivi aggiornamenti del 24 novembre e del 11 dicembre 2021, ha manifestato l'interesse a partecipare con la trasmissione del progetto denominato "Lavoro e benessere: prevenire e riconoscere il *burnout* nei luoghi di lavoro";
 - a seguito della valutazione operata sulla base dei criteri di selezione indicati nell'Avviso medesimo, la Commissione, ha ritenuto ammissibile la proposta progettuale presentata da Inca Umbria;
 - Il Patronato dell'Inca Umbria intende affrontare e rilanciare in collaborazione con l'Inail il tema della centralità del lavoratore, sostenere una politica di valorizzazione delle professioni di "helper", migliorando al tempo stesso il contesto organizzativo-produttivo con attenzione specifica ai temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
 - l'attività oggetto del presente accordo si colloca nella macro-area "Promozione e Informazione" delle LIOP anno 2021 della Direzione Centrale Prevenzione e trova capienza nel budget della Direzione Regionale dell'INAIL;

- il presente Accordo regola la realizzazione di un interesse pubblico, effettivamente comune ai partecipanti;
- i movimenti finanziari tra i soggetti firmatari del presente Accordo si configurano esclusivamente come ristoro delle spese sostenute in compartecipazione dalla Parte che ha assunto l'onere della gestione contabile delle attività progettuali;
- è richiesta la sottoscrizione da parte dei soggetti beneficiari del "Patto di integrità" di cui alla determina del Presidente dell' Inail n. 524 del 17 dicembre 2018.

CONSIDERATO CHE

- sono obiettivi comuni delle Parti lo sviluppo della cultura della sicurezza sul lavoro e lo sviluppo di attività e progetti volti alla riduzione sistematica degli eventi infortunistici e delle malattie professionali;
- sussiste la condivisione delle finalità e degli impegni espressi dalle Parti, nei rispettivi campi di azione;
- è obiettivo condiviso mettere in campo iniziative di informazione e di sensibilizzazione volte ad accrescere la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e a contribuire in modo significativo alla promozione delle migliori condizioni di benessere organizzativo;
- la sinergia tra le parti intende realizzare iniziative per prevenire il fenomeno del *burnout* nelle professioni di *helper*, quali operatori socio-sanitari, infermieri, medici, assistenti sociali, educatori, insegnanti etc... per garantire la salute, nell'accezione fissata dall'OMS, di completo benessere fisico, mentale e sociale non consistente solo in un'assenza di malattia;
- le parti concordano sulla necessità di realizzare un progetto comune in materia di prevenzione lavorativa, volto a favorire il benessere dell'organizzazione lavorativa, la protezione dal rischio di manifestazione di *burnout* e dalle conseguenze che lo stress correlato al lavoro porta sulla salute fisica e psichica del personale addetto alle professioni helper;
- nell'ambito delle attività condivise si intendono evidenziare temi su cui effettuare ulteriori approfondimenti dei rischi insiti nell'organizzazione del lavoro che possono portare i lavoratori ad un esaurimento psichico ed emotivo per individuare soluzioni efficaci volte a contenerli, da mettere a disposizione delle istituzioni regionali attraverso successivi percorsi di trasferimento;

- la diffusione capillare delle attività progettuali nei settori lavorativi socio-educativo, sanitario-assistenziale e didattico, ove principalmente svolgono l'attività lavorativa gli operatori di professioni cosiddette helper, verrà garantita per il tramite di Inca Umbria anche dal supporto di Federsanità Umbria, Confapi Umbria e Ancl Umbria, soggetti complessivamente rappresentativi del mondo lavorativo ed imprenditoriale nel settore sanità a livello regionale;
- nell'ipotesi non preventivamente considerata, che negli sviluppi progettuali di cui all'allegato 1, si renda necessario il ricorso a terze Parti non mappate dal citato D.Lgs. 81/2008, la selezione debba avvenire attraverso procedure di evidenza pubblica, secondo la normativa vigente in materia.

Tutto quanto sopra premesso e considerato, Inail Umbria e Inca Umbria

CONVENGONO E STIPULANO QUANTO SEGUE:

Art. 1

Finalità

Le Parti, con il presente Accordo, intendono sviluppare la più ampia collaborazione per la realizzazione di iniziative nell'ambito della salute e sicurezza sul lavoro, al fine di:

- ❖ sensibilizzare, tramite un approccio olistico e partecipativo, i datori di lavoro e le altre figure coinvolte nel sistema di prevenzione aziendale di cui al D.Lgs.81/08 sull'importanza della valutazione e della gestione dei rischi psico-sociali con particolare riferimento a quelli che possono ingenerare la sindrome del *burnout*, talvolta collegato al sovraccarico lavorativo ed emotivo cui i lavoratori dei settori socio-sanitari e scolastico sono sottoposti, rischio che se non adeguatamente gestito, può nel tempo portare conseguenze croniche invalidanti sulla salute dei lavoratori;
- ❖ accrescere le competenze - attraverso incontri ed interventi di approfondimento - dei datori di lavoro, degli RSPP, dei medici competenti, degli RSL, sulla individuazione all'interno degli ambienti di lavoro di segnali e/o indicatori di *di-stress*, volti a favorire l'attenzione sull'importanza della realizzazione di condizioni generalizzate di benessere organizzativo, quale fattore efficace di prevenzione dei disturbi di tipo psicosociale;

- ❖ fornire elementi e strumenti ulteriori ed attuali per supportare l'azione di contenimento dei fattori di stress e di adozione delle misure di protezione e promozione del benessere lavorativo degli operatori sanitari e affini per prevenire nel lungo periodo il pregiudizio alla salute psicofisica dei lavoratori;
- ❖ promuovere "buone pratiche" di prevenzione del *burnout* attraverso la realizzazione di strumenti e materiali, fruibili anche attraverso internet, da diffondere capillarmente al personale impiegato nell'ambito socio-sanitario ed educativo;
- ❖ valorizzare la funzione sociale svolta dalle professioni helper con iniziative comunicative, informative e di sensibilizzazione del mondo produttivo e dell'opinione pubblica per diffondere una cultura del rispetto tra gli utenti per prevenire disagi e contrasti che possono sfociare in aggressioni, molestie ed episodi di violenza.

Art. 2

Oggetto della collaborazione

Per realizzare gli obiettivi di cui all'Art. 1, le parti prevedono le seguenti attività progettuali:

1. composizione di un gruppo scientifico integrato dalle competenze di esperti Inail e Inca sulla gestione dei rischi psico-sociali, compreso il *burnout*, con lo scopo di definire un nuovo approccio/modello organizzativo della sicurezza, attento alla valorizzazione del benessere lavorativo, nei settori socio-sanitari-educativi e scolastici, con attenzione particolare alla sindrome *burnout* (diversa da altre patologie derivate da esposizione a rischi di tipo psico-sociale), in un'ottica temporale più ampia rispetto allo stato attuale emergenziale connesso alla pandemia dal virus Sars-Cov 2 , per promuovere un'azione preventiva strutturale.
2. Il modello comprenderà la realizzazione di interventi di approfondimento (di circa 4 ore e in modalità Fad sincrona) rivolti ai datori di lavoro, agli RSPP, agli RLS e ai dirigenti delle realtà lavorative socio-sanitarie-educative-scolastiche, per promuovere la conoscenza dei rischi, in particolare di tipo psicosociale, nelle organizzazioni del lavoro e per individuare le misure più idonee ed efficaci per contrastare la possibilità di insorgenza del *burnout*;
3. progettazione e realizzazione di una campagna di sensibilizzazione sulla prevenzione del *burnout* rivolta alla popolazione lavorativa umbra dei cosiddetti *helper*- circa 15.000 lavoratori- per il tramite di opuscoli, messaggi telefonici,

campagne social, docu-film, brochures, manifesti, pillole formative in news letter, ecc.;

4. interventi rivolti ai medici competenti sulla prevenzione della sindrome *burnout* per contribuire al potenziamento dell'attività di sorveglianza sanitaria e di *counseling*, in particolare attenzionando la sintomatologia e gli episodi sentinella per intervenire tempestivamente nei primi stadi di sviluppo della sindrome;
5. realizzazione di un incontro di follow up, a distanza di almeno tre mesi, dall'intervento originario finalizzato alla restituzione dell'esperienza e delle attività conseguenti messe in atto all'interno delle aziende;
6. lancio di una campagna di comunicazione diffusa per valorizzare il ruolo sociale delle professioni helper e per invitare al rispetto collettivo del lavoro e della persona nei confronti di coloro che sono addetti all'esercizio di funzioni fondamentali di supporto alla salute e alla istruzione delle persone.

Tenuto conto dell'attuale stato di emergenza sanitaria dal virus Sars-Cov-2, saranno previsti tutti i possibili adattamenti delle iniziative progettuali sopra declinate, volti ad assicurare il rispetto delle disposizioni poste a tutela della salute e sicurezza e per prevenire il contagio tra i lavoratori e tra i destinatari del progetto.

Per la modalità di realizzazione in remoto delle attività, è previsto l'effettuazione di controlli sull'effettivo svolgimento delle attività progettuali.

La gestione delle predette attività dovrà costituire impegno congiunto delle parti, secondo il piano operativo definito nell'ambito del Comitato paritetico allo scopo costituito e di seguito indicato.

Art. 3

Comitato paritetico di coordinamento

Le finalità previste all'art. 1 del presente Accordo attuativo sono perseguite attraverso la costituzione di un Comitato paritetico di coordinamento, composto dai referenti di ciascuna Parte, così individuati:

- Per Parte INAIL:

- Dott. Gennaro Cancellaro
 - Dott. Luca Taglieri
 - Dott.ssa Monica Salciarini
-
- Per Inca Umbria:
 - il Coordinatore regionale dell'Inca Umbria dott. Roberto Panico
 - dott.ssa Valentina Nardi

Al Comitato paritetico di coordinamento, sulla base delle linee progettuali di cui agli allegati 1 (Illustrazione del progetto) e 2 (Preventivo economico-finanziario), sono affidati i compiti di:

- predisporre i piani semestrali e annuali delle attività delineando gli indirizzi tecnici ed organizzativi;
- programmare le procedure di monitoraggio dello stato di realizzazione delle attività - anche con la costituzione di specifici gruppi di lavoro - e del livello di raggiungimento degli obiettivi stabiliti;
- modificare ed integrare il presente atto, a seguito dell'evoluzione del complessivo quadro delle norme e degli indirizzi nazionali in materia, nonché di nuove esigenze di collaborazione che dovessero manifestarsi durante la vigenza dell'Accordo;
- elaborare il rendiconto annuale, relativo alle attività svolte e agli obiettivi perseguiti da sottoporre ai rispettivi organi competenti.

Le Parti condividono la possibilità di valutare l'eventuale partecipazione al Comitato paritetico di coordinamento di ulteriori esperti, che possano fornire il loro apporto professionale ed esperienziale, su specifici argomenti, contribuendo al buon andamento dei lavori.

Il Comitato, dovrà essere convocato anche da una sola delle Parti con una frequenza almeno *semestrale* o all'occorrenza, quando si renda necessario da particolari circostanze.

Il Gruppo scientifico da costituire da parte dei due soggetti partners, potrà essere integrato anche da esperti referenti di Federsanità Umbria, Confapi Perugia e Ancl Umbria.

Art. 4

Impegni delle Parti

Le Parti, in funzione delle specifiche competenze e disponibilità, si impegnano a:

- mettere in campo le risorse professionali, tecniche, strumentali e a rendere disponibile il proprio patrimonio di conoscenze per la realizzazione delle iniziative progettuali e dei piani operativi, in una logica di paritaria partecipazione e di ampia ricaduta dei risultati perseguiti in termini di numero di destinatari raggiunti direttamente o indirettamente, nel comparto di interesse;
- mettere a disposizione le risorse economico-finanziarie necessarie per la realizzazione delle specifiche attività progettuali secondo il dettaglio di cui ai citati allegati nn. 1 e 2.

Art. 5

Aspetti Economici

Gli aspetti economici sono illustrati dettagliatamente nel prospetto di analisi preventiva dei costi di cui all'allegato n. 2 (Preventivo economico-finanziario); sono regolati secondo il criterio di cui alle LIOP Inail 2021 in base a quanto di seguito esplicitato.

La gestione economica del progetto per il valore complessivo di € 46.156,00 euro, da distribuire nei diciotto mesi previsti per lo sviluppo del progetto, viene affidata in via esclusiva al Patronato Inca dell'Umbria.

Le attività saranno co-finanziate sulla base dei seguenti importi:

Inail € 30.000 (65%)

Inca Umbria € 16.153,85 (35%)

La liquidazione delle spese da parte dell'Inail all'Inca Umbria avverrà per stati di avanzamento delle attività, a seguito della consuntivazione delle stesse, in due tranches semestrali e sulla base di dettagliate rendicontazioni, corredate dalla documentazione contabile attestante le diverse voci di spesa.

Rispetto ai costi sostenuti per l'acquisto di materiale di consumo, necessario per le attività

progettuali, i partner si impegnano a produrre in sede di verifica amministrativo contabile la seguente documentazione:

- prospetto riepilogativo delle fatture di acquisto del materiale di consumo, suddiviso in voci e sotto-voci e sottoscritto dai componenti il Gruppo di progetto;
- singoli giustificativi di spesa;
- prospetto di calcolo illustrativo dell'imputazione pro-quota del costo;
- prospetto del materiale consegnato ai partecipanti all'attività progettuale, con ricevute di consegna sottoscritte dagli stessi;
- prospetti relativi alle competenze economiche dei tecnici.

Qualora per l'esecuzione delle attività progettuali fosse necessario ricorrere all'acquisto di beni strumentali, i Partner si impegnano ad utilizzare procedure selettive che garantiscano il rispetto dei principi di trasparenza ed imparzialità così come previsto dal D.Lgs. 50/2016. L'INAIL provvederà alla richiesta del Codice Unico di Progetto (CUP) in ottemperanza alle disposizioni di cui alla legge n. 136/2010 e s.m.i. e provvederà alla trasmissione dello stesso agli Enti bilaterali.

I Partner si impegnano ad assolvere tutti gli obblighi inerenti la tracciabilità dei flussi finanziari di cui alla legge n. 3/2003 e s.m.i., che comporta l'obbligo di riportare il numero di CUP su tutte le transazioni finanziarie ed amministrative inerenti il presente atto.

L'Inca Umbria dichiara che il conto corrente sul quale dovranno confluire tutte le operazioni finanziarie, in entrata e in uscita, attinenti alla realizzazione del presente progetto è il seguente:

Art. 6

Proprietà intellettuali

I risultati delle attività sviluppate in forza del presente atto saranno di proprietà comune. Qualsiasi diritto di proprietà intellettuale, di cui sia titolare una Parte, potrà essere utilizzato dalle altre Parti per le specifiche attività di cui al presente Accordo, solo dietro espresso consenso delle Parti proprietarie ed in conformità con le regole indicate da tali Parti e/o contenute nel presente atto.

I risultati delle attività svolte in comune nell'ambito del presente Accordo saranno di proprietà delle Parti, le quali potranno utilizzarli nell'ambito dei propri compiti istituzionali. Le Parti si impegnano reciprocamente a dare atto, in occasione di presentazioni pubbliche dei risultati conseguiti, che quanto realizzato consegue alla collaborazione instaurata con il presente Accordo.

Art. 7

Tutela dell'immagine

Le Parti si danno atto dell'esigenza di tutelare e promuovere l'immagine dell'iniziativa comune e quella di ciascuna di esse.

In particolare il logo di Inail e del Patronato Inca saranno utilizzati nell'ambito delle attività comuni oggetto del presente Accordo.

L'utilizzazione del logo delle Parti, straordinaria e/o estranea all'azione istituzionale corrispondente all'oggetto della collaborazione di cui all'art. 2 del presente Accordo, richiederà il consenso delle Parti interessate.

Ciascuna delle Parti autorizza le altre a pubblicare sul proprio sito internet le notizie relative a eventuali iniziative comuni, fatti salvi i relativi diritti di terzi che siano coinvolti nelle stesse.

Art. 8

Trattamento dei dati

I dati personali raccolti in conseguenza e nel corso di esecuzione del presente atto vengono trattati e custoditi dalle Parti in conformità alle misure e agli obblighi imposte dal D.Lgs. 30 giugno 2003, n. 196, "Codice in materia di protezione dei dati personali" e s.m.i., esclusivamente per le attività realizzate in attuazione della presente convenzione. Sono fatti salvi i diritti di cui al Regolamento europeo 2016/679 in vigore dal 25 maggio 2018.

Le Parti si impegnano altresì ad assicurare la riservatezza in relazione a dati, notizie ed informazioni di cui possano venire a conoscenza nell'attuazione dei progetti di collaborazione.

Art. 9

Recesso

Ciascuna delle Parti può recedere anticipatamente dal presente Accordo, previa comunicazione scritta e motivata, da inviarsi con un preavviso di almeno 30 giorni a mezzo di posta elettronica certificata (Pec) o con raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 10

Durata

Il presente Accordo entra in vigore dal momento della sua sottoscrizione e decade automaticamente al termine di diciotto mesi. In ogni caso le attività progettuali con esso sottoscritte non possono eccedere detto termine.

Art. 11

Foro competente

Le Parti accettano di definire bonariamente eventuali controversie derivanti dall'attuazione del presente Accordo. Qualora risulti impossibile la risoluzione bonaria si conviene che sia competente, in via esclusiva, il Foro di Perugia.

Art. 12

Modifiche all'Accordo

Qualsiasi integrazione o modifica del presente Accordo dovrà essere apportata per iscritto e sarà operante tra le Parti solo dopo la relativa sottoscrizione da parte di tutti i Partner.

Il presente atto si compone di 13 pagine e di 3 allegati.

Al presente atto viene apposta firma digitale da parte dei sottoscrittori ai sensi dell'art. 15 della Legge 241/1990.

La data di sottoscrizione s'intenderà quella in cui sarà effettuata l'ultima operazione informatica di apposizione di firma digitale.

Per Inail Umbria

Per Inca Umbria

Il Direttore regionale
Alessandra Ligi

Il Direttore
Roberto Panico

ALLEGATO 1

ILLUSTRAZIONE DEL PROGETTO

TITOLO “Lavoro e benessere: prevenire e riconoscere il burnout nei luoghi di lavoro”

DURATA: *diciotto mesi*

OBIETTIVO DEL PROGETTO: sensibilizzare, tramite un approccio olistico e partecipativo, i datori di lavoro e le figure prevenzionali previste dal D.Lgs.81/08 sull’attenzione al rischio del burnout legato ad un sovraccarico lavorativo ed emotivo cui sono frequentemente sottoposti i professionisti socio-sanitari e che se sottostimato può determinare conseguenze croniche invalidanti; prevedere interventi di informazione, riflessione e dialogo volti ad accrescere negli helper la conoscenza e la consapevolezza del rischio di esaurimento emotivo.

1° fase – Ideazione e progettazione della campagna di sensibilizzazione – Durata 3 mesi (gennaio/marzo 2022)

La definizione di un approccio di gestione organizzativa basato sulla valorizzazione del benessere lavorativo dei lavoratori cd. helper prevede la strutturazione del percorso informativo e di sensibilizzazione nelle parti seguenti:

- 1. step di sensibilizzazione:** progettazione e realizzazione di una campagna comunicativa con un Webinar introduttivo sul tema della prevenzione e del riconoscimento del Burnout;
- 2. step di informazione** su larga scala con la diffusione di pillole informative nei canali social e con newsletter a tutti gli iscritti e stakeholder dei soggetti partner (CGIL UMBRIA E INCA UMBRIA, FEDERSANITA' UMBRIA, ANCL UMBRIA e NAZIONALE, CONFAPI PERUGIA) per un totale di circa 150.000 destinatari della prima fase di sensibilizzazione, di cui almeno 15.0000 per il settore helper

2° fase –Comunicazione e informazione – durata 6 mesi (aprile/settembre 2022)

Progettazione e realizzazione di un Workshop di 4 ore in modalità FAD SINCRONA, di sensibilizzazione e informazione con interventi modulati in base alle tipologie dei seguenti destinatari nel settore degli helper:

1. Dirigenti, responsabili delle risorse umane, coordinatori, RSPP;
2. RLS e RLST;
3. Medici competenti aziendali;
4. Consulenti del lavoro che gestiscono aziende del settore socio-sanitario-educativo-scolastico.

3° fase – diffusione dei risultati – durata 3 mesi (ottobre/dicembre 2023)

Realizzazione di un WEBINAR FINALE ricco di interviste ad esperti ed esperienze concrete di professionisti nel settore Helper.

Nel Webinar finale saranno inoltre descritti il progetto e i risultati raggiunti in termini confronto sui temi della prevenzione del Burnout.

Il Webinar verrà diffuso come tramite una campagna social e inviato tramite newsletter a tutti gli iscritti e stakeholder dei soggetti partner (CGIL UMBRIA E INCA UMBRIA, ANCL

UMBRIA e NAZIONALE,CONFAPI PERUGIA) per un totale di circa 150.000 destinatari della terza fase di sensibilizzazione,di cui circa 15.000 lavoratori del settore helper.

4° fase – Convegno conclusivo – durata 6 mesi /gennaio 2024/giugno 2024)

Realizzazione di un convegno conclusivo per divulgare i risultati conseguiti alla cittadinanza, alle istituzioni e agli stakeholder e per promuovere la valorizzazione della funzione sociale degli helper nell'opinione pubblica.

Verranno evidenziati temi su cui effettuare ulteriori approfondimenti del rischio da burnout per individuare soluzioni efficaci volte a contenerlo, da mettere a disposizione delle istituzioni regionali attraverso successivi percorsi di trasferimento.

In quell'occasione verranno presentati i seguenti elaborati:

- ❖ Sito internet
- ❖ Logo, brochures del progetto
- ❖ Webinar introduttivo
- ❖ Webinar finale
- ❖ Campagna social
- ❖ Elaborato conclusivo

ALLEGATO 2

REVENTIVO ECONOMICO-FINANZIARIO

(Redatto secondo lo schema allegato alle LIOP, pubblicate nel Portale istituzionale/Prevenzione e sicurezza/Principali atti di indirizzo)

Progetto: Lavoro e benessere: prevenire il burnout nei luoghi di lavoro - PREVISIONE DEI COSTI														
ATTIVITA' / Fase	RISORSE UMANE				RISORSE STRUMENTALI: ACQUISIZIONE BENI E SERVIZI				nota: copiare l'importo del totale A+B nella colonna di pertinenza dell'autore della spesa (anche pro-quota)			se "carico INAIL", selezionare Voce		Voce del Piano dei Conti (se diversa da Previsione)
	tipologia (n.b.: scelta da elenco a discesa)	ruolo	ORE/ GIORNI	COSTO UNITARIO	TOTALE A	DESCRIZIONE	QUANTI TA'	COSTO UNITARIO	TOTALE B	TOTALE A+B	CARICO PARTNER	CARICO INAIL	Voce del Piano dei Conti (n.b.: scelta da elenco a discesa)	
PREPARAZIONE/GESTIONE														
progettazione contenuti, Webinar, materiale di supporto	Esterno Tecnico (specificare ruolo)	professionista	40	50	2.000,00			0,00	2.000,00	700,00	1.300,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
progettazione contenuti, Webinar, materiale di supporto	Esterno Amministrativo (specificare ruolo)	amministrativo Inca	30	50	1.500,00			0,00	1.500,00	525,00	975,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
	Esterno Tecnico (specificare ruolo)	formatore	27,5	80	2.200,00			0,00	2.200,00	770,00	1.430,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
	Medico	Medico Inail	5	48	240,00			0,00	240,00		240,00	figurativo		
	Amministrativo (EPNE)		26	30	780,00			0,00	780,00		780,00	figurativo		
					0,00	Webinar		5.908,85	5.908,85	2.068,10	3.840,75	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
					0,00			0,00	0,00					
REALIZZAZIONE														
diffusione inviti, strutturazione aule e sensibilizzazione	Esterno Amministrativo (specificare ruolo)	amministrativo Inca	83	50	4.150,00			0,00	4.150,00	1.452,50	2.697,50	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
diffusione inviti, strutturazione aule e sensibilizzazione	Professionista Tecnico (specificare ruolo)	professionista	84	50	4.200,00			0,00	4.200,00	1.470,00	2.730,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
sensibilizzazione I fase e II fase	Professionista Tecnico (specificare ruolo)	formatore	150	80	12.000,00			0,00	12.000,00	4.200,00	7.800,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
	Medico	Medico Inail	40	48	1.920,00			0,00	1.920,00		1.920,00	figurativo		
	Amministrativo (EPNE)		70	30	2.100,00			0,00	2.100,00		2.100,00	figurativo		
materiale di supporto					0,00	webmaster/piattaforma web		3.500,00	3.500,00	1.225,00	2.275,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
realizzazione Workshop ed elaborazione buone prassi	Esterno Amministrativo (specificare ruolo)	amministrativo Inca	10	50	500,00			0,00	500,00	175,00	325,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
realizzazione Workshop ed elaborazione buone prassi	Professionista Tecnico (specificare ruolo)	formatore	10,5	80	840,00			0,00	840,00	294,00	546,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
INFORMAZIONE E DIFFUSIONE RISULTATI														
sperimentazione e somministrazione sondaggio	Esterno Amministrativo (specificare ruolo)	amministrativo Inca	10	50	500,00			0,00	500,00	175,00	325,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
sperimentazione e somministrazione sondaggio	Professionista Tecnico (specificare ruolo)	formatore	10,5	80	840,00			0,00	840,00	294,00	546,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
realizzazione elaborato finale	Esterno Amministrativo (specificare ruolo)	amministrativo Inca	10	50	500,00			0,00	500,00	175,00	325,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
realizzazione elaborato finale	Professionista Tecnico (specificare ruolo)	formatore	10,5	80	840,00			0,00	840,00	294,00	546,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
diffusione dei risultati e report finale	Esterno Amministrativo (specificare ruolo)	amministrativo Inca	53,5	50	2.675,00			0,00	2.675,00	936,25	1.738,75	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
	Professionista Tecnico (specificare ruolo)	professionista	80	50	4.000,00			0,00	4.000,00	1.400,00	2.600,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili		
					41.785,00			9.408,85	51.193,85	16.153,85	35.040,00			
											51.193,85			

NOTE:

0,00	U.1.03.02.02.005 Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni
30.000,00	U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti classificabili
0,00	U.1.03.01.02.001 Carta cancelleria e stampati
0,00	U.1.03.01.02.007 Altri materiali tecnico-specialistici non sanitari
0,00	U.1.03.01.02.999 Altri beni e materiali di consumo non altrimenti classificabili
0,00	U.1.03.02.11.001 Interpretariato e traduzioni
5.040,00	figurativo
0,00	altre Voci (indicare a parte)
35.040,00	

Tabella: Voci del Piano dei Conti

U.1.03.02.02.005 Organizzazione e partecipazione a manifestazioni e convegni
U.1.03.02.02.999 Altre spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre non altrimenti
U.1.03.01.02.001 Carta cancelleria e stampati
U.1.03.01.02.007 Altri materiali tecnico-specialistici non sanitari
U.1.03.01.02.999 Altri beni e materiali di consumo non altrimenti classificabili
U.1.03.02.11.001 Interpretariato e traduzioni
figurativo
altre Voci (indicare a parte)

Tabella: Tipologia di personale

Professionista Tecnico (specificare ruolo)
Professionista Legale
Medico
Ricercatori
Tecnologi
Amministrativo (EPNE)
Amministrativo (Ricerca)
Dirigenti (EPNE)
Dirigenti (Ricerca)
Esterno Amministrativo (specificare ruolo)
Esterno Tecnico (specificare ruolo)
altro (specificare ruolo)

PATTO DI INTEGRITÀ

Patto di integrità tra l'Inail e i soggetti beneficiari di finanziamenti, sovvenzioni, contributi o altri vantaggi economici erogati dall'Istituto in tema di prevenzione per la salute e sicurezza sul lavoro ai sensi degli articoli 9,10,11 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

Tra

l'Istituto Nazionale contro gli Infortuni sul Lavoro

e

Inca Umbria

Progetto finalizzato alla promozione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro denominato **“Lavoro e benessere: prevenire e riconoscere il burnout nei luoghi di lavoro”**

[Indicare l'oggetto del bando, dell'avviso pubblico, dell'interpello o di altra modalità di selezione a evidenza pubblica (art. 12, legge 241/1990) da cui discende l'istanza del soggetto concorrente volta ad ottenere il beneficio (sovvenzione, contributo, finanziamento o altro vantaggio economico)]

Il presente Patto di integrità, approvato con atto di determinazione del Presidente dell'Inail del 17.12.2018 n. 524, deve essere obbligatoriamente sottoscritto e presentato, insieme agli

altri documenti di partecipazione, da ciascun partecipante alla procedura di selezione indicata in epigrafe (di seguito denominato "soggetto concorrente").

La mancata consegna del presente impegno debitamente sottoscritto dal soggetto concorrente (persona fisica ovvero nel caso di società, ente pubblico o consorzi, dal rappresentante legale p.t. degli stessi, ovvero da un procuratore speciale per l'atto; nel caso di ente costituendo da tutti i partecipanti all'accordo), comporterà l'esclusione dalla procedura di concessione del beneficio indicato in epigrafe (di seguito denominato "beneficio").

Il presente documento debitamente sottoscritto dal soggetto concorrente, costituirà parte integrante del provvedimento di concessione del beneficio adottato dall'Inail. La mancata consegna di tale Patto debitamente sottoscritto comporterà l'esclusione dal beneficio.

* * *

1. Il presente Patto di integrità stabilisce la reciproca e formale obbligazione dell'Inail e dei soggetti concorrenti, di conformare i propri comportamenti ai principi di lealtà, trasparenza e correttezza nonché l'espresso impegno anticorruzione di non offrire, accettare o richiedere somme di denaro o qualsiasi altra ricompensa, vantaggio o beneficio, sia direttamente che indirettamente tramite intermediari, al fine di garantire il regolare svolgimento delle procedure di selezione e delle eventuali successive fasi di esecuzione del progetto a seguito della concessione del beneficio di cui in epigrafe.

2. Il soggetto concorrente si impegna a osservare e a far osservare ai propri dipendenti e collaboratori a qualsiasi titolo, in relazione al ruolo e all'attività da questi ultimi svolta, gli obblighi di condotta previsti dal d.p.r. 62/2013 (codice di comportamento dei dipendenti pubblici) e dal "*regolamento recante il codice di comportamento dell'Inail e disposizioni sul benessere organizzativo*", adottato con Determinazione del Presidente Inail del 21 gennaio 2015, n. 15. A tal fine il soggetto concorrente è consapevole ed accetta che, ai fini della completa e piena conoscenza del decreto e del regolamento sopra citati, l'Inail ha adempiuto all'obbligo di trasmissione di cui all'art. 17 del d.p.r. 62/2013 garantendone l'accessibilità presso l'indirizzo web www.inail.it^[1]. La violazione degli obblighi previsti dal decreto e dal regolamento sopra richiamati costituisce per l'Inail motivo di revoca del beneficio indicato in epigrafe.

3. Il soggetto concorrente dichiara, ai fini dell'applicazione dell'art. 53, comma 16 ter, del d.lgs. 165/2001, come introdotto dalla legge 6 novembre 2012 n. 190, di non aver concluso

^[1] <https://www.inail.it/cs/internet/istituto/amministrazione-trasparente/disposizioni-general/atti-general/codice-di-comportamento.html>

contratti di lavoro subordinato o autonomo e comunque di non aver attribuito incarichi ad ex dipendenti dell'Inail, che hanno esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto dell'Amministrazione nei loro confronti, per il triennio successivo alla cessazione del rapporto, secondo l'orientamento dell'Autorità Nazionale Anticorruzione n. 24/2015 (cd. divieto di *pantouflage* o *revolving doors*).

Qualora per la gestione dell'istanza ovvero per l'elaborazione o l'inoltro all'Inail dei documenti di partecipazione si ricorra all'ausilio di aziende di consulenza, il soggetto concorrente dichiara di non volersi avvalere di quelle presso le quali, per quanto a sua conoscenza, operano a qualsiasi titolo ex dipendenti dell'Istituto che abbiano interrotto il proprio rapporto lavorativo da meno di tre anni e che durante la loro attività di servizio abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali nelle materie oggetto della procedura di selezione indicata in epigrafe.

4. Il soggetto concorrente si impegna a segnalare all'Inail, qualsiasi tentativo di turbativa, irregolarità o distorsione nelle fasi di svolgimento della procedura di selezione, da parte di ogni interessato o addetto o di chiunque possa influenzare le decisioni relative alla procedura in oggetto.

5. Il soggetto concorrente, in caso di aggiudicazione del beneficio, si impegna a riferire tempestivamente all'Inail ogni illecita richiesta di denaro, prestazione o altra utilità, ovvero offerta di protezione, collegate al beneficio stesso. Il soggetto concorrente prende, altresì atto che analogo obbligo dovrà essere assunto da ogni altro soggetto che intervenga, a qualunque titolo, nello svolgimento delle attività collegate alla percezione del beneficio e che tale obbligo non è in ogni caso sostitutivo dell'obbligo di denuncia all'Autorità Giudiziaria dei fatti attraverso i quali sia stata posta in essere la pressione estorsiva e ogni altra forma di indebita interferenza. Il soggetto concorrente è consapevole che, nel caso in cui non comunichi i tentativi di pressione criminale, ciò costituirà motivo di revoca del beneficio indicato in epigrafe.

6. Il soggetto concorrente dichiara, altresì, che non si è accordato e non si accorderà con altri partecipanti alla procedura al fine di alterare, con mezzi illeciti, il regolare svolgimento della procedura di selezione.

7. Nell'ottica di prevenzione di infiltrazioni criminali, il soggetto concorrente s'impegna a rendere trasparenti tutti i movimenti finanziari relativi al beneficio di cui in epigrafe utilizzando modalità di pagamento idonee a consentire la piena tracciabilità delle operazioni effettuate.

Il soggetto concorrente s'impegna, altresì, a fornire, su richiesta dell'Inail, le più complete informazioni riguardanti i suddetti pagamenti.

8. Il soggetto concorrente prende nota e accetta che, nel caso di mancato rispetto degli impegni anticorruzione assunti con il presente Patto di integrità, o qualora venga accertata dall'Inail la mendacità delle dichiarazioni testé rilasciate, fatte salve le connesse

responsabilità comunque previste dalla legge, saranno applicate le seguenti sanzioni: a) esclusione dalla procedura di selezione; b) revoca del beneficio.

9. Le segnalazioni di fenomeni corruttivi o di altre fattispecie di illecito ovvero le eventuali comunicazioni concernenti l'esecuzione del presente Patto di integrità - fermo restando, in ogni caso, quanto previsto dagli artt. 331 e segg. del c.p.p. - vanno rivolte al Responsabile del Procedimento di cui all'art. 5 della legge n. 241/1990 e al Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza Inail (responsabileanticorruzione-trasparenza@inail.it).

10. Il presente Patto di integrità e le sanzioni applicabili resteranno in vigore sino alla completa esecuzione delle attività progettuali eventualmente ammesse al beneficio, comprese le verifiche amministrativo-contabili.

11. Ogni controversia relativa all'interpretazione e all'esecuzione del presente Patto di integrità tra l'Inail e il soggetto concorrente, nonché tra gli stessi concorrenti, nell'ambito della procedura di selezione in epigrafe, sarà risolta dall'Autorità Giudiziaria competente per territorio.

Luogo, ____ Data _____

Soggetto concorrente

(timbro e firma del legale rappresentante p.t.
o dei soggetti indicati in premessa)

Inail^[2]

(_____)

^[2] Sottoscritto dal soggetto che firma il provvedimento di concessione di cui il patto ne farà parte integrante.